Doutrina

A EMPRESA E O DIREITO DO TRABALHO

ROBERTO BARRETTO PRADO (*)

Definição e conceito de empresa. Transformação da empresa no século XX. Problemas que surgem.

É a empresa uma sociedade de pessoas que trabalham, hierarquicamente organizadas, com a finalidade de produzir utilidades ou benefícios.

Distinguimos na empresa três elementos substanciais

a) trabalho;

b) organização;

c) direção.

O escopo de lucro não é de se exigir. Pode a empresa ser lucrativa ou não lucrativa. Esse detalhe é acidental.

A organização do trabalho é sempre imprescindível. Não há organização sem direção.

O Direito do Trabalho tem por objeto regular a prestação de serviços efetuados na empresa para a consecução dos seus objetivos. Evidencia-se sua vinculação ao conceito de empresa, o qual, na realidade, é o núcleo central de onde provem o seu desdobramento.

Pode-se dizer, com a maior segurança, que o Direito do Trabalho se desenvolve e se aperfeiçoa em função das transformações que a empresa sofre por força da evolução da sociedade.

No século XX, em conseqüência do progresso da técnica, a evolução econômica foi muito grande. A paisagem social se transforma freneticamente, com inevitáveis repercussões nos hábitos, costumes e modo de vida.

A disjunção entre propriedade e trabalho, desgraçadamente, se acentua. A propriedade da empresa se transfere para os acionistas, sendo que sua direção é atribuída aos empresários.

As grandes empresas se organizaram em sociedades anônimas e em autarquias, que vieram a constituir a instrumentalização jurídica que veio a prevalecer no cenário da economia moderna.

O imenso desenvolvimento das sociedades anônimas trouxe problemas dos mais graves. Konder Comparato, grande jurista, especialista em Direito Comercial, nos dá retrato eloqüente do que ocorreu:

"De resto, foi o surgimento da sociedade anônima, sob a forma da grande companhia colonial, que deu origem historicamente à tradicional classificação das sociedades mercantis em sociedades de pessoas e sociedades de capitais.

O que importa relembrar aqui é que a macro-companhia acentua ao extremo essa predominância das coisas sobre os homens, transformando-se em gigantesco mecanismo de poder econômico despersonalizado, tanto no que se refere aos seus acionistas quanto no que tange à relação econômica entre o capital e o trabalho. Nessas condições, sua estrutura se aproxima muito mais da fundação do que da sociedade propriamente dita. Como a fundação, a macro-companhia subsiste unicamente em função do seu objeto — a exploração empresarial — e não em razão do relacionamento pessoal entre acionistas (affectio societatis). Aliás, como mostramos logo no início dessa primeira parte, o quadro acionário da grande sociedade anônima acusa acentuada despersonalização em virtude da atuação das sociedades e dos fundos de investimentos.

Tudo isso encarece a conveniência de se criar na lei um estatuto opcional para a grande empresa privada, com a natureza institucional e não societária. Só ele, com efeito, permite equacionar num quadro racional os diferentes interesses que convergem na macro-empresa: o dos empresários, o dos investidores, o dos trabalhadores, e também o da coletividade em geral representada pelo Estado." ("Aspectos Jurídicos da Macro-Empresa", págs. 87/89).

Orlando Gomes, com o brilho de sempre, também sentiu esse problema. Suas palavras merecem ser transcritas:

(*) Roberto Barretto Prado é Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho e da Academia Paulista de Direito.

"As idéias que, no particular, foram concebidas e fecundadas no curso do século passado não correspondem mais à realidade dos dias presentes. Não obstante, continuam a influir na organização das relações de trabalho, condensadas em fórmulas caducas. Mas, a despeito de sua inadequação, tais idéias continuam a se projetar sobre a realidade nova, ofuscando-a em vez de clareá-la.

A perpetuação dessas concepções imprime às instituições do Direito do Trabalho um aspecto de senilidade, que contrasta vivamente com o viço de sua compleição juvenil.

Foram essas idéias que informaram as instituições trabalhistas vigorantes na atualidade. Cristalizaram-se, porém, num meio econômico diferente daquele em que se estruturou e que está adquirindo forma própria no século XX." (Orlando Gomes, "Direito do Trabalho, pág. 37).

Os estudiosos do Direito do Trabalho se referem, freqüentemente à despersonalização do empregador. Este seria a empresa, e o empregado a pessoa física que presta serviços contínuos. A lei brasileira adota essa distinção (arts. 2º e 3º da Consolidação), sem entrar em maiores indagações, e sem acolher distinções que seriam imprescindíveis.

O conceito de empresa é diversificado, quer quanto ao seu objeto, quer com relação a quantidade de pessoas que nela trabalham.

E é por essa razão que se justifica a introdução de normas específicas que venham regular o seu funcionamento, inclusive no tocante às atividades do seu pessoal.

Entendemos que a lei deve dispor sobre normas genéricas de trabalho, assegurando aos empregados direitos fundamentais, que se aplicam a generalidade das empresas.

Nada de casuísmos. É de se respeitar a realidade sociológica dos variados organismos de produção. As normas específicas de trabalho devem provir dos acordos coletivos ou dos regulamentos da empresa. O pluralismo jurídico é sadio, sendo que estimula a produção e vem de encontro às necessidades dos trabalhadores.

Reconhece-se a necessidade de se dar nova estrutura na organização das empresas. Observa-se tendência universal nesse sentido.

A Comunidade Econômica Européia recomendou aos Estados-membros, em 1957, a organização dos Conselhos de Empresa e ainda a participação dos trabalhadores nos Conselhos de Superintendência.

Como bem esclarece Geraldo Bezerra de Menezes, em seu importante estudo sobre a Co-gestão e outras modalidades de participação, os Conselhos de Empresa resultam de dispositivos de lei, como ocorre na Alemanha, França, Itália e Espanha; ou de acordos coletivos, como se observa na Inglaterra, Estados Unidos, Canadá, Dinamarca, Noruega e Suécia (cf. LTr. 44-9/1.079-1.084).

Os Conselhos de Empresa exercem importantes atribuições atinentes ao pessoal da sociedade, inclusive em matéria social e de assistência.

Participam como órgãos consultivos da direção da empresa, sendo informados dos negócios objetos de deliberação.

Certo é que existe variedade nos modos de organização dos Conselhos de Empresa, em decorrência dos vários textos legais vigentes nos respectivos países, e das normas que tiverem sido objeto dos acordos coletivos.

Os Conselhos de Empresa cooperam com a Administração na solução dos problemas trabalhistas que surgem, principalmente no tocante às obras sociais, destinadas a atender às necessidades dos trabalhadores e suas famílias.

O processo de escolha dos seus membros constitui problema dos mais difíceis. Os sindicatos sempre procuram interferir na solução desse problema, que é delicado, eis que pode atentar contra a autonomia das empresas.

Segundo o sistema francês, sempre acatado pelos países civilizados, a escolha é feita pelos empregados dentre os nomes componentes de listas fornecidas pelos sindicatos. No que toca à administração da sociedade os Conselhos são apenas órgãos consultivos, sendo que exercem poderes de gestão apenas no tocante às denominadas obras sociais.

A solução alemã é mais completa. É maior a participação dos empregados, e melhor se assegura a autonomia das empresas.

O Conselho de Empresa é escolhido pelos empregados, sem qualquer interferência dos sindicatos. Participa efetivamente da administração da sociedade, indicando representantes que irão compor o Conselho de Administração, conjuntamente com as pessoas escolhidas pela assembléia dos acionistas ou dos sócios. Cargos executivos, principalmente no que toca ao relacionamento da empresa com o seu pessoal, são privativamente reservados aos que trabalham na organização.

Os sindicatos e os problemas da empresa moderna.

Reconhecemos a grande importância dos sindicatos na formação e desenvolvimento do Direito do Trabalho.

Seu apogeu se deu no século XIX. Na sociedade liberal, — eliminadas as sociedades interme-

diárias, colocado o Estado em face dos indivíduos, não havia meio dos trabalhadores reagirem contra a terrível exploração que sofriam, a não ser associando-se para apresentar reivindicações de interesse comum, principalmente no tocante a jornada excessiva de trabalho, exploração do menor e da mulher, e aviltamento do salário.

No século XX a situação aos poucos e gradativamente se altera. Os direitos fundamentais dos trabalhadores são reconhecidos na legislação ordinária e nas normas coletivas de trabalho.

As Constituições modernas reservam um capítulo aos direitos sociais, particularmente atinentes às questões trabalhistas.

Tudo isso, porém, em grande parte foi conseguido por força de luta persistente das entidades sindicais.

O problema hoje é diferente. A dificuldade maior incide sobre a autonomia das empresas, como conseqüência de intervenção desmedida do Estado na ordem econômica privada. Por força do grande progresso da técnica, as empresas se diversificam, surgindo entre elas disparidades que a ordem jurídica não pode deixar de considerar.

A empresa, como núcleo produtivo do país, não pode sossobrar. Há empresas grandes, médias e pequenas, com seus problemas específicos. Os empregados são os maiores interessados na subsistência e melhor desenvolvimento de suas empresas.

Deve o sindicato estimular o livre desenvolvimento das empresas, incentivando a melhor integração dos empregados em seus objetivos.

Reconhece-se o direito da empresa dirigir os seus próprios negócios e interesses, com a participação sempre que possível dos seus empregados. A autonomia da empresa é fundamental. Inadmissível que o sindicato ou qualquer outro agente externo substitua os seus naturais dirigentes.

Cumpre aos sindicatos atender aos interesses gerais da categoria profissional. Além da prerrogativa de apresentar reivindicações de caráter trabalhista, cabe-lhe fornecer assistência social aos trabalhadores, inclusive de caráter jurídico.

Os dirigentes sindicais mais do que nunca devem ter consciência nítida e segura das prerrogativas e limitações que recaem sobre as entidades que dirigem. Só assim pode a entidade contribuir de maneira positiva para o melhor convívio entre os homens.

Não se esqueça que no Brasil é possível que os sindicatos postulem judicialmente reivindicações salariais contra a categoria econômica inteira, cu contra um grupo de empresas ou mesmo contra uma só empresa. Essa flexibilidade de desempenho permite que os salários sejam fixados com base nas possibilidades reais dos diversos tipos de empresas.

A instituição dos Conselhos de Empresa, nas grandes cidades do Brasil, com finalidade disciplinar, inclusive rescisão dos contratos de trabalho, seria de grande utilidade. Luiz José de Mesquita efetuou notáveis estudos sobre essa questão (LTr. 38/976-984; 43/1.097-1.101).

As pendências disciplinares seriam, primeiro, solucionadas na própria empresa. As decisões proferidas pelo Conselho, evidentemente, não poderiam impedir que o interessado se socorresse da Justiça do Trabalho, interpondo ação judicial, para obter a decisão definitiva sobre a controvérsia.

Adotada essa medida, haveria descongestionamento dos serviços afetos ao Judiciário Trabalhista. As reclamações em sua quase totalidade, seriam resolvidas na própria empresa, com grande vantagem para os interessados.

E no caso de posterior propositura da ação judicial, as provas seriam facilitadas, com a remessa dos dados e comprovantes ao Juízo.

Seria de se desejar que tais medidas fossem adotadas no Brasil. A adequação da empresa moderna às exigências decorrentes do progresso social não deve tardar por muito tempo. Os dias atuais, que estamos vivendo, correm muito depressa.